

ФИНАНСЫ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ

УДК 64.011.34

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВЗАИМОСВЯЗИ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

канд. экон. наук, доц. В.В. БОГАТЫРЕВА
(Полоцкий государственный университет)

Обусловлена необходимость реализации в отечественной практике новых принципов «использования» имеющихся ресурсов, в том числе человеческого. Человеческий ресурс рассмотрен как фактор, во многом определяющий результат деятельности субъекта экономики. Представлена сущность, закономерность появления трех концепций кадровой функции в организациях: использование трудовых ресурсов, управление персоналом, управление человеческими ресурсами. Из чего следует признание человеческих ресурсов решающим фактором эффективности и конкурентоспособности организации. Обосновано влияние задействованных нанимателем человеческих ресурсов на величину человеческого капитала и капитала организации в целом. В рамках теории нечетких множеств изложены основы формирования, развития и сохранения человеческого капитала субъекта экономики. Предложен механизм создания фонда возмещения стоимости потребленного работником финансового ресурса организации. Определен категориальный аппарат, позволяющий описать взаимосвязь финансовых и человеческих ресурсов, а также их совокупное влияние на величину человеческого капитала.

Введение. Осуществляемые экономические преобразования, динамичные инновационные процессы во всех сферах хозяйственной и производственной деятельности, а также обострение рыночной конкуренции и глобализация экономики вызывают глубокий интерес зарубежной и отечественной науки и практики управления к мировому опыту активизации человеческого фактора в достижении поставленных целей организации, в том числе обеспечении производства конкурентоспособной продукции. Конкурентоспособность субъекта экономики характеризуется его потенциальными возможностями обеспечивать доходность в долгосрочной перспективе выпуском конкурентоспособной продукции за счёт эффективного использования трудового, финансового, производственного потенциала. Сегодня во главу угла исследований в области формирования, развития необходимого уровня знаний, умений и навыков персонала организации ставится не использование имеющейся рабочей силы, а создание качественно новой рабочей силы. Структурные изменения в совокупной рабочей силе, интерес к факторам экономического роста и экономической динамике явились причинами возникновения и развития теории человеческого капитала. Истоки ее просматриваются в работах У. Петти, А. Смита, Д.С. Милля, Ж.Б. Сэя, Н. Сениора, Ф. Листа, И.Г. фон Тюнена, У. Багехота, Э. Энгеля, Г. Сиджвика, Л. Вальраса, И. Фишера и других экономистов прошлых столетий. В 50 – 90-х годах XX века эта теория сформировалась и развивалась в трудах Т. Шульца, Г. Беккера, Б. Вейсброда, Дж. Минцера, Л. Хансена, М. Блауга, С. Боулса, Й. Бен-Порэта, Р. Лейарда, Дж. Псахаропулоса, Ф. Уэлча, Б. Чизвика и др.

Возникновение термина «человеческий капитал» было связано не с его сущностными чертами, а с внешними проявлениями – денежными доходами. В конкурентной экономике обладатель более качественного ресурса в результате действия рыночных механизмов получает большие доходы, что и было отмечено исследователями, предложившими во второй половине XX века модели человеческого капитала и его жизненного цикла. Среди имен западных экономистов, которые рассматривали людей или их мастерство как капитал, помимо В. Петти и А. Смита, такие хорошо известные в истории западной экономической мысли авторы, как: Ж.Б. Сэй, Н. Сениор, Ф. Лист, И. фон Тюнен, В. Багехот, Э. Энгель, Г. Сиджвик, Л. Вальрас, И. Фишер.

Не умаляя важности проведенных исследований относительно категории «человеческий капитал» учеными-классиками и современниками, необходимо отметить, что остаются нерешенными вопросы определения места, справедливой стоимости, степени участия формируемого человеческого капитала ресурса в финансах организации и государства.

Основная часть. В современных условиях развития экономики очевидным стал тот факт, что доходность каждого из факторов производства зависит от грамотного применения его специфических возможностей. Так, сегодня во главу угла ставится задача получения больших экономических выгод за счет внедрения в практическую деятельность субъекта экономики новшеств. Причем новшества необходимо

понимать не только как разработанные новые технологии производства, новые виды услуг, но и новаторские идеи, обеспечивающие новые принципы «использования» имеющихся ресурсов, в том числе человеческого. Качественный уровень человеческих ресурсов организации (управляемых и управляющих) во многом определяет рыночную стоимость последней.

Ресурсы – запасы, доходы, денежные и другие средства, ценности, богатства и их источники. Выделяют следующие виды ресурсов: материальные, трудовые, финансовые, природные [1].

Очевиден тот факт, что материальные, трудовые и природные ресурсы используются человеком в производственных, физиологических и бытовых целях, т.е. во многом определяющими результат деятельности субъекта экономики выступают трудовые ресурсы. Трудовые ресурсы, представляющие собой экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями для участия в трудовой деятельности [2], являются источником человеческого ресурса, участвующего в финансово-хозяйственной деятельности конкретного субъекта экономики.

Современный экономический словарь определяет «ресурсы организации» как основные ресурсы, используемые организацией: люди (человеческие ресурсы), капитал, материалы, технология и информация [2]. Ученые-современники рассматривают персонал организации как ее человеческий ресурс. Например, В.Р. Веснин утверждает: «Превращение работников в основной источник благосостояния фирмы изменило их положение. Они стали элементами человеческого капитала – главного ее достояния и условия победы в конкурентной борьбе» [3].

Проанализировав эволюцию понятия «кадры» и их места в организации, можно выделить три концепции кадровой функции в организациях:

- использование трудовых ресурсов;
- управление персоналом;
- управление человеческими ресурсами.

Эти концепции сменяли друг друга, что обусловлено изменениями в экономическом, социальном, техническом развитии общества. Так, этап технократического менеджмента, когда работника рассматривали лишь как средство достижения организационных целей [4], сменил этап управления персоналом. Этот этап предполагал появление трудовой мотивации, создание непрерывного профессионального образования, формирование организационной культуры.

Современная концепция управления человеческими ресурсами основана на системах управления по результатам и посредством мотивации, т.е. направлена на создание условий заинтересованности в конечных результатах [5]. Такая концепция предполагает признание человеческих ресурсов решающим фактором эффективности и конкурентоспособности организации. Причем необходимым условием реализации способности конкретного человека к созданию добавленной стоимости является его мотивация к творческому производительному труду. Мотивы поведения человека вытекают из его потребностей, желаний. Так, Абрахам Маслоу выделил пять уровней потребностей человека. У подножия пирамиды находятся физиологические потребности: в еде, питье, отдыхе и др. На вершине пирамиды – потребности в самоактуализации. Чем выше потребности конкретного человека располагаются к вершине пирамиды, тем, соответственно, у него больше желание трудиться [6].

Таким образом, работник – основной источник доходов организации, а знания, способности, навыки работника – человеческий ресурс организации.

Представляется, что человеческий ресурс, который использует наниматель в целях достижения желаемого результата, может быть задействован не в полном объеме. Причинами могут быть следующие обстоятельства: нежелание работника использовать весь свой возможный потенциал и (или) неумение нанимателя создать условия, при которых потенциал его работников будет раскрыт в полном объеме. Тогда возникает вопрос: «Какая часть человеческого ресурса участвует в приумножении капитала организации (предприятия)?». Ответ очевиден: только та, которая задействована в финансово-хозяйственной деятельности. Анализ взаимодействия категорий «человеческий ресурс» и «человеческий капитал» (как часть капитала субъекта экономики) показал следующее: на величину человеческого капитала и капитала организации в целом влияет та часть человеческого ресурса работников, которая задействована нанимателем в целях достижения желаемого результата.

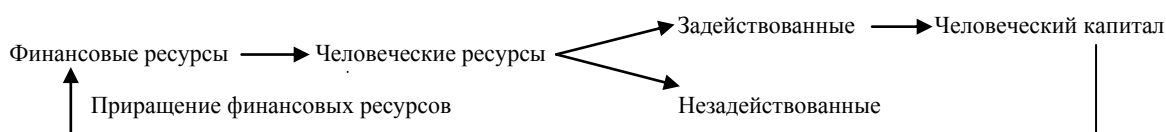
Таким образом, *человеческие ресурсы* – это и есть совокупность задействованных и незадействованных в финансово-хозяйственной деятельности организации знаний, навыков, умений, способностей ее (этой организации) работников.

На наш взгляд (принимая во внимание сущность категории «ресурс»), *человеческие ресурсы* – это не только способность к труду в настоящее время, но и способность развивать уже имеющиеся возможности, и приумножение опыта, а также желание передать свой опыт. Тогда человеческий капитал – есть совокупность стоимости приобретенного человеческого ресурса, прирост стоимости человеческого ре-

сурса в процессе его содержания, развития и сохранения, обуславливающий рост дохода организации-нанимателя как в настоящем, так и в будущем периодах.

По нашему мнению, изначально для приобретения человеческого ресурса, другими словами, принятия на работу работника с определенным уровнем знаний, навыков, умений, способностей, организации необходимо потратить часть финансовых ресурсов. Тогда человеческие ресурсы представляют собой вложения финансовых ресурсов в приобретение знаний, навыков, умений, способностей конкретного работника. Далее, приобретенные человеческие ресурсы в части задействованных в финансово-хозяйственной деятельности организации-нанимателя формируют человеческий капитал. В процессе принятия участия в финансово-хозяйственной деятельности человеческие ресурсы способствуют либо наращиванию, либо уменьшению стоимости человеческого капитала. Затем человеческий капитал в составе общего капитала организации участвует в приращении суммы ранее вложенных финансовых ресурсов.

Изложенное можно представить следующим образом:



Взаимосвязь финансовых ресурсов и человеческого капитала организации

Приращение суммы вложенных финансовых ресурсов можно ожидать в случае получения организацией так называемого прибавочного продукта. Известно, что прибавочный продукт служит источником воспроизводства рабочей силы. Воспроизводство же происходит как за счет роста населения, так и за счет развития способностей к труду отдельных людей, накопления ими знаний, опыта и мастерства.

Человеческий ресурс – ресурс, неподдающийся измерению в обычном понимании этого слова. Следовательно, для определения его стоимости, а значит, стоимости человеческого капитала организации необходимо использование таких способов, которые могут описать действительность, даже зная, что некоторые составляющие не полностью известны.

Для оценки человеческого капитала априори применяется значительное количество различных факторов. Ведь несомненно, что для описания человека, всех его характеристик необходимо гораздо больше факторов, нежели для описания материального ресурса. Вопрос о том, какое значение каждого фактора приписать оцениваемому сотруднику, решается достаточно субъективно (по результатам собеседования, анкетирования, экспертных оценок сотрудника за определенный промежуток времени, характеристики непосредственного начальника и т.д.). Так, значения многих факторов являются *нечеткими (размытыми, не полностью известными)* множествами. В связи с этим, как было доказано в предыдущих трудах автора, представляется возможным использование для оценки человеческого капитала методики теории нечетких множеств. В качестве узловых точек для оценки были обоснованно выбраны следующие факторы:

- «образование»;
- «производительность труда»;
- «своевременность выполнения задания»;
- «точность выполнения задания»;
- «творческий подход при выполнении задания»;
- «стаж работы в рассматриваемой отрасли»;
- «повышение уровня профессиональной подготовки»;
- «применение полученных знаний на практике»;
- «желание обучаться»;
- «желание обучать»;
- «стаж работы всего»;
- «возраст»;
- «рекомендации».

Человеческий капитал – это интенсивный производительный фактор экономического развития, формируемый по следующим стадиям: приобретение, содержание, развитие, сохранение.

Исходя из стадий формирования человеческого капитала нами была разработана методика оценки, базирующаяся на применении основ теории нечетких множеств. В основу этой методики положены вышеперечисленные факторы, суммирование результатов оценки каждой из которых и будет определять стоимость исследования экономической категории. Считаем целесообразным учитывать формирование человеческого капитала по каждой стадии.

Так, на *стадии приобретения* работника человеческий капитал будет равен накопленной стоимости человеческого ресурса этого работника. Эта стоимость будет равна стоимости образования индивида (начиная с момента получения общего образования и заканчивая получением диплома о специальном образовании) плюс накопленная стоимость за время трудовой деятельности этого индивида в другой организации (предприятии). Стоимость этого этапа будет определена исходя из расчета факторов: «образование», «стаж работы в рассматриваемой отрасли», «стаж работы всего», «возраст», «рекомендации». Причем, принимая на работу человека, наниматель рассчитывает на то, что он (принимаемый работник) будет применять в работе все имеющиеся у него знания, навыки, способности. Другими словами, на *стадии приобретения* человеческий капитал формируется посредством всего объема приобретенных человеческих ресурсов принимаемого работника.

На *стадии содержания* стоимость человеческого капитала будет определена приростом стоимости человеческого ресурса, способствующем росту дохода организации-нанимателя – по оценке факторов: «производительность труда», «своевременность выполнения задания», «точность выполнения задания». Необходимо принять во внимание тот факт, что при оценке перечисленных факторов уже накопленная стоимость может как увеличиться, так и уменьшиться. При этом расходы организации по содержанию работника, прежде всего величина его оплаты труда, будут увеличивать стоимость человеческого ресурса, и при включении в расходы организации, сформируют своего рода фонд возмещения стоимости потребленного работником финансового ресурса организации. Указанный фонд по своей сути близок к известному всем амортизационному фонду, но лишь в части целевых накоплений денежных средств [1]. Однако формирование предлагаемого автором фонда возмещения стоимости потребленного работником финансового ресурса организации не предполагает уменьшения стоимости человеческого ресурса. Наоборот, с течением времени используемый в финансово-хозяйственной деятельности человеческий ресурс будет качественно прирастать.

На *стадии развития* стоимость человеческого капитала также будет определена приростом стоимости человеческого ресурса, способствующем росту дохода организации-нанимателя, – по оценке факторов: «повышение уровня профессиональной подготовки», «применение полученных знаний на практике», «желание обучаться», «желание обучать», «творческий подход при выполнении задания». Расходы субъектов экономики на оплату всевозможных способов повышения профессиональной подготовки (переподготовки) работника тоже будут увеличивать стоимость человеческого ресурса, и при отнесении в расходы увеличат фонд возмещения стоимости потребленного работником финансового ресурса организации. Необходимо отметить, что вложения в работника могут принести дополнительный доход нанимателю, т.е. быть эффективно вложенными, а могут так и остаться всего лишь расходами нанимателя.

Стадия сохранения предполагает в высшей степени нестандартный подход нанимателя при оценке возможных перспектив «использования» конкретного работника для достижения поставленных производственных целей. Прирост человеческого капитала на этой стадии возможен для работников внесших весомый вклад в развитие организации. Очевидно, что стоимость капитала такого работника может быть увеличена в соответствии с расходами по его сохранению.

Таким образом, совокупность стоимости приобретенного человеческого ресурса, прирост стоимости человеческого ресурса в процессе его содержания, развития и сохранения, обуславливающий рост дохода организации-нанимателя как в настоящем, так и в будущем периодах, – есть человеческий капитал. В условиях глобализации введение новых объектов учета, анализа, управления необходимо осуществлять таким образом, чтобы не нарушить общепринятые стандарты. Последними, в том числе и для Республики Беларусь, стали международные стандарты финансовой отчетности (МСФО). Исходя из анализа содержания МСФО, представляется справедливым считать человеческий ресурс активом. Так, согласно международным стандартам финансовой отчетности «актив – это ресурс, который контролируется организацией в результате прошлых событий и от которого ожидается поступление в организацию будущих экономических выгод» [7].

Человеческому ресурсу присущи критерии основного капитала. Он участвует в деятельности организации, зарабатывая прибыль, и оплата за такое участие включается в стоимость изготавливаемой продукции. Остается определить составляющую основного капитала, в состав которой было бы целесообразно включить человеческий ресурс.

Представляется, что человеческий ресурс правомерно отнести к нематериальным активам. Согласно международным стандартам финансовой отчетности «нематериальный актив – это идентифицируемый неденежный актив, не имеющий физической формы» [7]. Из анализа содержания Стандарта № 38 «Нематериальные активы» следует, что критерии отнесения активов к нематериальным следующие: идентифицируемость, контроль над ресурсами, наличие будущих выгод. Международными стандартами также определено, что нематериальные активы с неопределенным сроком полезной службы, к которым мы отнесли человеческий ресурс, не подлежат амортизации. Однако срок полезной службы неамортизируемого нематериального актива должен анализироваться постоянно на предмет выяснения, продолжают

ли события и обстоятельства обеспечивать правильность оценки нематериального актива. Так, стоимость человеческого актива должна пересматриваться в зависимости от изменения качественного уровня. Человеческому ресурсу как части нематериальных активов организации присущи следующие признаки: относятся к прочим нематериальным активам; поступают со стороны; срок использования устанавливается хозяйствующим субъектом-нанимателем; неамортизируемые; невыделяемые.

Заключение. Человеческий капитал организации формируется, развивается в результате использования финансовых и человеческих ресурсов. Человеческие ресурсы – это совокупность задействованных и незадействованных в финансово-хозяйственной деятельности организации знаний, навыков, умений, способностей ее (этой организации) работника, а человеческий капитал – есть совокупность стоимости приобретенных человеческих ресурсов, прирост стоимости человеческих ресурсов в процессе их содержания, развития и сохранения, обуславливающий рост дохода организации-нанимателя как в настоящем, так и в будущем периодах. Последнее ведет к приращению ранее вложенных в человека финансовых ресурсов. Человеческому ресурсу присущи критерии основного капитала. Он участвует в деятельности организации, зарабатывая прибыль, и оплата за такое участие включается в стоимость изготавливаемой продукции. Человеческий ресурс правомерно отнести к нематериальным активам.

Анализ различных подходов к определению сущности нематериальных активов позволил выявить *характерные черты*, присущие предмету данного исследования – человеческим ресурсам:

- относятся к прочим нематериальным активам;
- поступают со стороны;
- срок использования устанавливается хозяйствующим субъектом-нанимателем;
- неамортизируемые;
- невыделяемые.

ЛИТЕРАТУРА

1. Золотогоров, В.Г. Экономика: Энциклопедический словарь / В.Г. Золотогоров. – 2-е изд., стереотип. – Минск: Книжный дом, 2004. – 720 с.
2. Стародубцева, Е.Б. Современный экономический словарь / Е.Б. Стародубцева, Л.Ш. Лозовский, Б.А. Райзберг. – М.: Инфра-М, 2003. – 480 с.
3. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2009. – 688 с.
4. Управление – это наука и искусство: Файоль [и др.]. – М.: Республика, 1992. – 224 с.
5. Коротков, Э.М. Концепции менеджмента / Э.М. Коротков. – М.: ДеКа, 1996. – 160 с.
6. Щербатых, Ю.В. Пирамида Маслоу в гуманитарных и экономических науках / Ю.В. Щербатых [Электронный источник]. – Режим доступа: <http://no-stress.ru>. – Дата доступа: 03.02.2010.
7. Международные стандарты финансовой отчетности 2006. – М.: Аскери-АССА, 2006. – 1060 с.

Поступила 16.02.2011

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASES OF INTERRELATION OF FINANCIAL RESOURCES AND HUMAN CAPITAL OF THE ORGANIZATION

V. BAHATUAROVA

In domestic practice a necessity of realization of new principles of use of available resources, including human, is caused. The human resource is considered as the factor, defining result of activity of an entity. An essence, a law of occurrence of three concepts of personnel function in the organizations are presented: manpower use, staff management, human resource management. From shown above follows recognition of human resources as a main factor of efficiency and competitiveness of the organization. Influence of human resources involved by the employer on a size of human capital and capital of entity as a whole is proved. Within the limits of indistinct theory sets bases of formation, development and preservation of entity's human capital are stated. The mechanism of creation of fund of compensation of cost of the financial resource consumed by the worker in the organization is offered. It is defined categorical device, that allow to describe interrelation of financial and human resources, and also their cumulative influence on the size of human capital.